



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

RENÊ FERREIRA CAVALCANTI

**ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.429/2017 NA ORDEM JURÍDICA
BRASILEIRA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS INSTITUTOS DA TERCEIRIZAÇÃO
E DO TRABALHO TEMPORÁRIO**

CAMPINA GRANDE - PB

2017

RENÊ FERREIRA CAVALCANTI

**ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.429/2017 NA ORDEM JURÍDICA
BRASILEIRA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS INSTITUTOS DA TERCEIRIZAÇÃO
E DO TRABALHO TEMPORÁRIO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao Departamento de Direito Público da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), em cumprimento às exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Sérgio Cabral dos Reis

CAMPINA GRANDE - PB

2017

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C376a Cavalcanti, Rene Ferreira.
Alterações introduzidas pela lei 13.429/2017 na ordem jurídica brasileira [manuscrito] : uma análise acerca dos institutos da terceirização e do trabalho temporário / Rene Ferreira Cavalcanti. - 2017.
23 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2017.

Orientação : Profa. Dra. Ana Alice Ramos Tejo Salgado., Coordenação do Curso de Direito - CCJ.

1. Direito do Trabalho. 2. Leis Trabalhistas. 3. Flexibilização dos Direitos.

21. ed. CDD 344.01

RENÊ FERREIRA CAVALCANTI

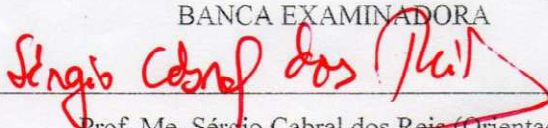
ALTERÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.429/2017 NA ORDEM JURÍDICA
BRASILEIRA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS INTITUTOS DA TERCEIRIZAÇÃO E DO
TRABALHO TEMPORÁRIO

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em
cumprimento aos requisitos parciais para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

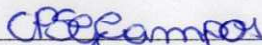
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovado em: 07 / 12 / 2017

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profª. Me. Cristina Paiva Serafim Gadelha Campos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

CAMPEJA GRANDE - PB

2017

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO	6
3 CONCEITOS ESSENCIAIS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO E DO TRABALHO TEMPORÁRIO	7
4 NORMAS QUE BUSCAVAM REGULAMENTAR A TERCEIRIZAÇÃO	8
5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	9
6 LEI N° 13.429, DE MARÇO DE 2017	13
7 CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	21

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei Complementar

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.429/2017 NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS INSTITUTOS DA TERCEIRIZAÇÃO E DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Renê Ferreira Cavalcanti¹

Resumo

O presente artigo trata de questões relativas ao Direito do Trabalho. O objetivo deste é analisar as mudanças introduzidas pela Lei 13.429/2017 na ordem jurídica brasileira, que modificou alguns dispositivos na Lei 6.019/1974. Os aspectos históricos também são considerados no exame dos institutos da terceirização e do trabalho temporário. Este trabalho pretende observar tentativas anteriores de regulamentação da terceirização por meio do Projeto de Lei Complementar nº 30, do Recurso Extraordinário nº 958252 e do item III da Súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho. Examina-se o contexto político, econômico e social brasileiro para compreender as motivações do Estado quando da proposição da lei, ora objeto deste estudo, como forma de flexibilizar direitos do trabalhador, expandindo as possibilidades de contratação temporária e terceirizada. Deste modo, com supedâneo nas leis supramencionadas, bem como na Constituição Federal brasileira e na Consolidação das Leis do Trabalho, busca-se investigar sistematicamente o tema em epígrafe. Considerando, outrossim, os aspectos socioeconômicos e sua influência sobre o poder político no momento da criação e da aplicação das leis, no contexto de flexibilização ou desregulamentação de direitos, este artigo recorre a diretrizes trabalhistas, sobretudo, o Princípio da Proteção ao obreiro, como meio de salvaguardar o núcleo mínimo de direitos essenciais à garantia de condições dignas de trabalho. A metodologia utilizada foi bibliográfica, tendo como base fontes indiretas, a saber: livros, sites jurídicos, publicações de revistas científicas, bem como legislação vigente no Brasil, usando o método dedutivo e qualitativo.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Trabalho temporário.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta como objetivo geral examinar a terceirização e o trabalho temporário no Brasil, bem como analisar as alterações trazidas pela Lei 13.429/2017 - que reúne mudanças em relação a esses dois institutos -, seja modificando dispositivos na Lei 6.019/1974, seja acrescentando artigos; e os Projetos de Lei (PL) não aprovados que buscavam regulamentar a terceirização.

O estudo se propõe, também, a examinar os aspectos históricos que envolvem esses institutos e conceitos essenciais a respeito do tema, sobretudo, no tocante à terceirização e seu surgimento no período que antecede a Segunda Guerra Mundial, bem como a primeira experiência em que foi utilizada no Brasil, na década de 80.

Além disso, o trabalho observa dispositivos e projetos de lei que buscavam regular a terceirização antes da aprovação da Lei 13.429/2017, a saber: o Projeto de Lei Complementar

¹Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: rennefc@gmail.com

(PLC) nº 30, de 2015, cujo objetivo era eliminar as restrições impostas ao contratante no tocante à subcontratação de fornecedor que execute a sua atividade principal; o Recurso Extraordinário nº 958252 que tramitava no Supremo Tribunal Federal (STF), em que se analisava a sua interposição pela empresa Celulose Nipo Brasileira (CENIBRA), contratante de empresas para executar sua atividade-fim; e o item III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que tratava da permissão da terceirização apenas em relação às atividades-meio.

Para tanto, a explanação de alguns conceitos básicos é essencial para o entendimento do tema ora proposto, tendo como base dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e conhecimentos doutrinários desenvolvidos a respeito dos institutos analisados.

Sem descuidar da conjuntura política, na qual estão inseridas as alterações promovidas pela nova Lei, objeto deste estudo, a pesquisa faz uso de conceitos e acepções diversas acerca da flexibilização das leis trabalhistas, tomando como base o período de crise político-econômica verificado no Brasil atual.

Ademais, observa-se o Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica possuidor de regras, princípios e institutos jurídicos próprios, orientado pela máxima diretriz denominada Princípio da Proteção ao trabalhador, e, por esta razão, deve prestar-se a tutelar os direitos do obreiro, de modo a assegurar condições dignas de trabalho.

Não há dúvida, portanto, quanto à relevância do tema não apenas para os estudiosos da Ciência Jurídica e profissionais da área, como também para toda a sociedade, haja vista o caráter essencial do direito ao trabalho, garantidor da dignidade do cidadão. A questão que surge, destarte, é a seguinte: a permissão de se contratar temporariamente e terceirizar serviços de forma ampla traria prejuízos ao trabalhador? Uma hipótese que se presta a explicar tal questionamento é de que haveria redução de direitos e, por conseguinte, a precarização das condições de trabalho.

A metodologia empregada é de pesquisa bibliográfica e se deu por meio de fontes indiretas, como: doutrinas jurídicas presentes em livros de Direito do Trabalho, sites jurídicos, publicações de revistas científicas, bem como legislação vigente no Brasil, usando o método dedutivo e qualitativo.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

De acordo com Leiria e Saratt (1995, p. 22), conforme citados por Imhoff e Mortari (2005, p. 83), a contratação de terceiros surgiu nos Estados Unidos, no período anterior à

Segunda Guerra Mundial, como uma técnica de administração de empresas para atender à demanda gerada pelo desenvolvimento industrial.

No Brasil, a terceirização emergiu no início da década de 80 com a vinda de multinacionais, sobretudo ligadas ao setor automobilístico. As peças eram adquiridas de outras empresas, mas a atividade principal – a montagem dos veículos – era executada pelas fábricas (IMOHOFF, MORTARI, 2005, p. 83).

Dessa forma, a terceirização deu-se a princípio em relação as esferas de apoio ou auxiliares da atividade principal desempenhada pela empresa. Hoje, esse instituto é adotado também em outras áreas como logística, processamento de dados, assistência jurídica, contábil, entre outras.

Ademais, a subcontratação surge, como uma forma de economizar tempo, espaço e custos com salários, encargos e equipamentos.

3 CONCEITOS ESSENCIAIS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO E DO TRABALHO TEMPORÁRIO

O art. 2º da CLT conceitua a figura do empregador, ao considerá-lo como “empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943)

É considerado empregado, de acordo com o art. 3º da CLT, todo aquele que é pessoa física e “prestar serviços de natureza não eventual, a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Isto posto, é necessário conceituar terceirização. Para tanto, cumpre dizer que se trata de um neologismo que deriva da palavra terceiro, no sentido de intermediário. Acrescenta o referido autor que esta expressão não foi construída pelo Direito, mas pela área de administração de empresas, com o objetivo de descentralizar certas atividades para um terceiro. Assim, ficam nítidas as figuras do empregado, contratado, e da empresa, empregador – contratante, definidos pela CLT (DELGADO, 2017, p. 428).

Trata-se, portanto, de uma transferência da execução de atividades à empresa prestadora de serviços. É verdadeira relação trilateral, em que se situam em cada vértice o empregado, a empresa tomadora de serviços (contratante) e a empresa prestadora de serviços (empregador) (GARCIA, 2017, p. 13).

Contudo, a subcontratação encontrava limitações na ordem jurídica brasileira, de modo que apenas era permitida em relação aos serviços de vigilância, conservação, limpeza e

serviços especializados ligados à atividade-meio, conforme o item III da Súmula 331 do TST a seguir transcrita:

Súmula 331. [...] III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (BRASIL, 1993).

Sobre esse dispositivo, sustenta-se que atividade-meio é a atividade “não essencial, secundária, que não é o objeto central”, completando que se trata de atividade de apoio ou complementar. Ao passo que a atividade-fim é definida como a atividade na qual a empresa é especializada (MARTINS, 2009, p. 133).

Imperioso mencionar a natureza civil do contrato firmado entre tomadora e prestadora de serviços; ao passo que o contrato celebrado entre empregado e prestadora de serviços possui natureza trabalhista, encontrando-se, assim, neste último a relação de emprego (GARCIA, 2017, p. 14).

Cumpra dizer também que o instituto da terceirização não se confunde com o da intermediação de mão de obra, que é vedado e consiste no simples fornecimento de trabalhador à empresa tomadora (MANNRICH, 1998, p. 117). Mesmo sendo admitida de forma ampla pela legislação mais recente, as empresas não podem intermediar mão de obra, seja se tratando de atividade-meio, seja de atividade-fim.

4 NORMAS QUE BUSCAVAM REGULAMENTAR A TERCEIRIZAÇÃO

O PLC nº 30/2015 regulava os contratos de terceirização e, por conseguinte, as relações de trabalho deles decorrentes. O art. 2º deste PLC inovava ao permitir que fossem terceirizadas não apenas as atividades-meio, mas qualquer atividade, para que a empresa contratada realize.

Deviam constar no contrato de terceirização, de acordo com o art. 5º do referido Projeto, a especificação do serviço e do objeto social da contratada; o local e prazo para realização do serviço; a exigência de prestação de garantia pela contratada; a obrigatoriedade da fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas; a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados em caso de inadimplemento de obrigações trabalhistas e previdenciárias; e a possibilidade de retenção de verbas em conta específica para adimplemento dessas obrigações.

Cumpra afirmar que o PLC nº 30 tramitava no Congresso Nacional, mas antes que pudesse ser aprovado, a Lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização. Neste Projeto se discutia a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços ligados à atividade-fim da empresa tomadora.

Havia ainda, o Recurso Extraordinário com Agravo 958252. Especificamente, analisava-se a interposição deste recurso pela empresa CENIBRA que contratou empresas para cortar e plantar eucalipto no interior de Minas Gerais. Ocorre que a atividade principal da CENIBRA é exatamente o corte de madeira para a produção de celulose.

Desse modo, permitir que a empresa fosse tomadora de serviços e subcontratasse outras para executarem a sua principal atividade significava contrariar o único dispositivo que tratava do tema na ordem jurídica brasileira até então: a Súmula 331 do TST, que em seu item III permitia a terceirização apenas das atividades-meio.

A questão discutida em sede de Recurso Extraordinário orbitava, portanto, em torno da definição de atividade-fim e dos casos em que a terceirização desses serviços seria possível. Imperioso acrescentar que o referido Recurso Extraordinário teve repercussão geral reconhecida pelo plenário do STF, ou seja, em casos idênticos, as instâncias inferiores deveriam aplicar o que for decidido pela Suprema Corte, afetando profundamente as relações trabalhistas no Brasil.

5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho pode ser definido como um conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia e outras relações normativamente especificadas, é ramo do Direito que surge como resultado de intensas disputas de classes (DELGADO, 2017, p. 47).

Importante evidenciar que fenômenos de ordem histórica, política, social e econômica repercutem nas relações de trabalho, de modo a servir de justificativa para que o empregador pressione o Estado a mitigar princípios trabalhistas e reduzir direitos.

Nesse contexto, o momento de crise econômica por que passa o Brasil e também o mundo, aliado ao alto índice de desemprego e ao acirramento da concorrência faz com que os Estados optem por medidas de contenção de gastos e flexibilização de direitos, como forma de combater a recessão. A tentativa de atenuar o período de instabilidade econômica e o desemprego, flexibilizando direitos dos trabalhadores é explicada pela crença de que leis trabalhistas rígidas geram custos extraordinários aos empregadores.

Para Cassar (2010, p. 27), flexibilização trabalhista é a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuar a força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Em outros termos, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

São diversos os fatores que ocasionam essa restrição de direitos trabalhistas, no sentir de Martins (2009, p. 34). De acordo com o autor, o desenvolvimento econômico, a globalização, as crises econômicas, as mudanças tecnológicas, os encargos sociais, o aumento do desemprego, os aspectos culturais, a economia informal e os aspectos sociológicos ocasionam tal postura do Estado (MARTINS, 2009, p. 34).

A flexibilização, do ponto de vista jurídico, deve ser analisada em confronto com alguns princípios imbuídos de alguma rigidez (BARROS JÚNIOR, 1994, p. 44). Um dos princípios ao qual o este autor se refere - que é também o de maior relevo no Direito do Trabalho - é o da Proteção do Trabalhador, que figura como o polo hipossuficiente da relação empregatícia. Trata-se de verdadeira diretriz que integra o núcleo basilar de Princípios e tem como objetivo formar uma teia de proteção ao obreiro, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2017, p. 213).

Nesse sentido, o art. 1º da Constituição Federal, que trata dos fundamentos da República, elenca em seu rol, dentre outros, o valor social do trabalho. Ademais, o art. 7º da Carta Magna, assegura direitos aos trabalhadores com o objetivo de garantir uma melhor condição social. Neste contexto se enquadra o Princípio da Proteção, cujo escopo é fazer prevalecer a norma mais favorável ao empregado (RODRIGUES, 2004, p. 85).

A observância de tal Princípio é, sem dúvidas, essencial à concretização dos objetivos fundamentais da República inscritos no art. 3º do Texto de Outubro, a saber: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por outro lado, há o Princípio da Liberdade do empregador de gerir sua empresa, com o intuito de maximizar o lucro, através de leis mínimas. É a ideia do liberalismo, que compreende como melhor política o afastamento do Estado e, conseqüentemente, dá margem

à liberdade, à competitividade do processo econômico, e em última análise, ao próprio Capitalismo, adotado como sistema econômico pela Constituição Federal de 1988.

No entanto, não é razoável admitir que a Liberdade enquanto princípio contrarie o valor do trabalho, a justiça social e a Dignidade da Pessoa Humana, que buscam assegurar ao obreiro existência digna, como prescreve o art. 170 da CRFB. De igual modo, estabelece o art. 193 do texto constitucional que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e justiça social.

A respeito do aparente conflito de princípios leciona Barroso que estes não são absolutos, mas de modo abstrato possuem igual valor. Assim, diante de um conflito entre princípios, o critério da ponderação é adotado pela doutrina: no caso concreto, um princípio pode se sobrepor ao outro, sem que isso acarrete a invalidação deste (BARROSO, 2015, p. 189).

Todas essas proteções constitucionais ao trabalhador justificam a dificuldade que se tinha em permitir a subcontratação de forma irrestrita. A conjuntura político-econômica, todavia, fez surgir naqueles que detêm o poder político a necessidade de flexibilizar, ou desregulamentar, a depender da corrente adotada, direitos assegurados desde o século passado.

De acordo com Romita (2008, p. 26), a nova política patronal para enfrentar a crise depende da melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, afirmando que esta possui conceito amplo que cobre vasto espectro e chega também à utilização da força de trabalho. No mesmo sentido, leciona Nascimento (2011, p. 117) que se trata de “toda medida em direito do trabalho, destinada a reconhecer que a lei trabalhista e sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico”.

À vista disso, depreende-se que a flexibilização no âmbito do Direito do Trabalho ocorre no momento em que este internaliza reclames econômicos, afastando a rigidez das leis para alterar ou reduzir os seus comandos (NASCIMENTO, 2003, p. 67). Complementam Süssekind, Maranhão e Vianna (2005, p. 206) que os sistemas legais podem prever formas flexíveis de estipulação das condições de trabalho: ampliando o espaço para complementação do ordenamento legal; permitindo a adaptação de normas cogentes às peculiaridades do caso concreto; admitindo a derrogação de condições previamente ajustadas, para adaptá-las às condições conjunturais.

Há na doutrina trabalhista, a necessidade de distinguir flexibilização de desregulamentação. Enquanto esta, de acordo com alguns doutrinadores seria a retirada de normas protetoras do trabalhador; a primeira significa transformar as regras existentes,

atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão-de-obra, mitigando regras, desde que não ofendam a dignidade do ser humano (CREPALDI, 2004, p. 26). Em contrapartida, por oferecer vantagens ao capital, a flexibilização, independentemente da nomenclatura utilizada, causa prejuízos aos trabalhadores (MANUS, 2002, p. 126).

Em Estado Democrático de Direito, a flexibilização deve ser estudada e admitida em situações pontuais, mas a desregulamentação deverá ser rechaçada. Direitos trabalhistas foram conquistados com muita luta e suor da classe trabalhadora, que conseguiram inclusive a constitucionalização dos mais importantes direitos laborais. Desse modo, a desregulamentação representaria um retrocesso social (PEREIRA, 2012, p. 31).

É preciso atentar, portanto, à necessidade de assegurar condições dignas de trabalho, bem como uma situação social que permita ao trabalhador ter uma vida digna para desempenhar sua função na sociedade. Esta é considerada a finalidade do Direito do Trabalho (MARTINS, 2004, p. 46).

Não raro, surgem críticas a respeito da flexibilização como instrumento para manter a ordem econômica, sob a justificativa de enfrentamento ao desemprego. Contudo, o Direito do Trabalho não possui o condão de gerar empregos, tratando-se da primeira grande manifestação da sociedade contemporânea de limitar o poder econômico (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 236).

Desde 1990, com a abertura do mercado no governo Collor as relações de emprego vêm se modificando, de modo que o direito ao trabalho passou a ser muito mais um privilégio, que propriamente um direito. Assim, o esse ramo do Direito é constantemente ameaçado por forças ligadas ao poder econômico, e por esta razão, deve ser revisto, passando a ser um “direito ao trabalho” e cumprindo sua finalidade social, sem perder de vista o princípio da legalidade (NASSIF, 2003, p. 128).

Ainda sobre o período mencionado, tornaram-se comuns, a privatização de empresas públicas, a redução do quadro de empregados nas empresas, adesão a planos de aposentadoria, demissão voluntária e o grande aumento da contratação de empregador terceirizados. Tudo isso repercute de forma significativa no contexto jurídico brasileiro.

A própria CRFB de 1988 previu expressamente hipóteses de flexibilização em seu art. 7º, a título de exemplo, a redutibilidade do salário e a compensação de horário e redução de jornada, quando dispostas em acordo ou convenção coletiva; e jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, em caso de negociação coletiva.

De acordo com Martins (2009, p. 40), há uma tendência no processo flexibilizador de crescimento do uso de contratos atípicos, ou outras formas de contrato por tempo determinado

e a tempo parcial, contratação de estagiários, subcontratação e trabalho informal. Este estudo trata, notadamente, dos institutos da terceirização ou subcontratação e do contrato e trabalho temporário, que são objeto das alterações implementadas pela Lei 13.429/2017.

6 LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017

A Lei 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário e da terceirização, foi alterada pela Lei 13.429, antigo Projeto de Lei (PL) 4.302, de 1998. A proposta trazida pelo referido Projeto foi arquivada e teve seu último trâmite em 2008. Em 31 de março de 2017, o Projeto foi sancionado e tornou-se a Lei 13.429/2017.

Destarte, a terceirização e as relações jurídicas referentes ao trabalho temporário passaram a ser disciplinados no mesmo diploma legal, uma vez que a Lei 6.019/1974 dispunha exclusivamente sobre o trabalho temporário e a terceirização era objeto de orientação firmada na jurisprudência – Súmula 331, do TST (GARCIA, 2017, p. 52).

Em que pese o PLC 30/2015 já tramitar no Senado, articulações de entidades patronais conseguiram desarquivar o PL 4.302/98. Essa situação demonstra a força que as grandes empresas têm sobre o Poder Legislativo e evidencia o porquê de o empregador ser o polo hipersuficiente da relação trabalhista.

O artigo 1º da Lei 13.429/2017 diz que “as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei” (BRASIL, 2017). Esta redação foi sancionada e revogou o antigo art. 1º da Lei 6.019/74, cuja redação instituiu o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas nesta lei. Dessa forma, o teor do artigo permaneceu quase o mesmo, sendo acrescida a regulamentação das relações de trabalho nas empresas que prestam serviços e na tomadora de serviços.

Segue a Lei definindo no art. 2º que o trabalho temporário é aquele prestado por uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, ficando à disposição de outra empresa – a tomadora de serviços – e atendendo à “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (BRASIL, 2017). Em seguida, explica em seu §2º que demanda complementar é aquela que é “oriunda de fatores imprevisíveis, ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal” (BRASIL, 2017). Esta disposição revogou o artigo 2º da antiga lei, que definia o trabalho temporário como o que é prestado por pessoa física para “atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a

acréscimo extraordinário de serviços” (BRASIL, 1974). Dessa forma, a nova redação do referido dispositivo altera o conceito de trabalho temporário, ampliando seu uso e retirando a possibilidade de contratação para situações extraordinárias. Agora, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis e a intermitência pode ser periódica. Ocorre que as restrições que eram impostas na lei anterior em seus dispositivo correspondentes funcionavam como uma forma de impedir o abuso e a fraude (MANNRICH, 1998, p. 201).

No caso supracitado, o trabalhador mantém vínculo jurídico com a empresa de trabalho temporário, que o coloca à disposição da empresa tomadora ou cliente. Muito embora parte da doutrina entenda que trabalho temporário é modalidade de terceirização, Rodrigo de Lacerda Carelli compreende que no trabalho temporário não ocorre a transferência da execução de atividades à empresa prestadora de serviços, mas o fornecimento de mão de obra, que apesar de vedado, é permitido em hipóteses excepcionais (CARELLI, 2004, p. 20).

Caso estejam ausentes as razões que justificam o contrato temporário, ou se o prazo legal for excedido, a relação de emprego forma-se diretamente com a empresa tomadora, uma vez que a celebração de contrato com a empresa prestadora de serviços constitui ato nulo, nos termos do art. 9º da CLT (BRASIL, 1943).

A redação sancionada do art. 4º define empresa de trabalho temporário como “a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente” (BRASIL, 2017). O texto revogado do art. 4º também definia empresa de trabalho temporário. Segundo este, tratava-se de “pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos” (BRASIL, 1974). Desse modo, a empresa de trabalho temporário não pode mais ser pessoa física e deixa de existir a restrição de atividade temporária no meio rural, uma vez que a nova redação nada menciona nesse sentido. A respeito da redação revogada, Carelli (2004, p. 24) compreende que esta merecia interpretação restritiva não havendo como aceitar a existência de empresa de trabalho temporário rural. De acordo com ele, o vínculo deveria ser formado diretamente com o empregador, por meio de formas contratuais já existentes, a exemplo do contrato de safra.

Foi acrescido o art. 4º-A, que define a empresa prestadora de serviços como a “pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos” (BRASIL, 2017). A questão pode suscitar discussões no tocante à expressão “serviços determinados e específicos”, uma vez que a lei não delimita seu significado. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência da execução de quaisquer das

atividades da contratante (tomadora), inclusive sua atividade principal, desde que esses serviços sejam especificados no contrato social. Houve, portanto, a previsão de que a terceirização é admitida de forma expressa, ficando superada a distinção entre atividade-meio e atividade-fim proposta pela Súmula 331, item III, do TST (GARCIA, 2017, p. 56).

Adiciona o § 1º deste artigo que a empresa prestadora de serviços “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços” (BRASIL, 2017). A parte final deste parágrafo permite a denominada “quarteirização”, por meio da qual a empresa terceirizada subcontrata outras para execução dos serviços contratados pela empresa tomadora (GARCIA, 2017, p. 59).

O § 2º aduz que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores da empresa prestadora de serviço e a empresa contratante (BRASIL, 2017). Assim, apesar dos trabalhadores laborarem na empresa tomadora, cabe à empresa prestadora de serviços o exercício do Poder de direção, sendo, portanto, os referidos empregados subordinados juridicamente à última (GARCIA, p. 59, 2017).

Dessa forma, a terceirização relaciona-se com a prestação de serviços, não com o fornecimento de trabalhadores através de empresa interposta. Assim, defende que os serviços devem possuir certa especialidade, uma atividade definida, nos termos do contrato social. Se não houver essa previsão bem definida no contrato social, ou houver pluralidade de objetos, há indícios de intermediação legal ou tráfico de mão de obra (MANNRICH, 1998, p. 117).

De acordo com a interpretação extraída do caput do dispositivo em tela, a empresa contratada, que presta serviços a terceiros, deve ser, necessariamente, pessoa jurídica que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (GARCIA, 2017, p. 57-58).

O art. 4º-B não encontra dispositivo semelhante na legislação anterior. Em sua redação abaixo transcrita, percebemos que o legislador preocupou-se em elencar os requisitos para funcionamento da empresa prestadora de serviços, dentre os quais está o estabelecimento de capital social mínimo e os parâmetros que deve obedecer. Ressalte-se que os valores fixados apresentam certa defasagem, haja vista que o Projeto de Lei data de 1998. Segue a redação do referido artigo *in verbis*:

Art. 4º-B São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados — capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados — capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados — capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados — capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- e) empresas com mais de cem empregados — capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) (BRASIL, 2017).

De acordo com art. 5º da nova legislação, empresa tomadora de serviços “é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei” (BRASIL, 2017). O artigo revogado da lei anterior determinava que o funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social (BRASIL, 1974). Quanto às entidades equiparadas, são assim consideradas as empresas individuais e os entes despersonalizados, a exemplo do condomínio, que recebem tratamento jurídico similar às pessoas jurídicas (GARCIA, 2017, p. 26).

De acordo com a redação do novo art. 5º-A, o contratante é a “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos” (BRASIL, 2017). Não havia na lei anterior dispositivo correspondente. Mais uma vez, o legislador não se presta a explicar o significado das expressões utilizadas. Não proíbe, nem autoriza a terceirização das atividades-fim, ficando a cargo do intérprete definir o que seriam “serviços determinados e específicos”.

Além disso, em seu primeiro parágrafo, é “vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços” (BRASIL, 2017). Essa vedação constitui uma forma de limitação da terceirização, posto que restringe a possibilidade de contratação de trabalhadores às atividades previstas nos contratos de trabalho. Nos termos do § 2º, “os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes” (BRASIL, 2017).

É responsabilidade da contratante, nos dizeres do § 3º, “garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato” (BRASIL, 2017). Ademais, a nova lei faculta à contratante estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas suas dependências, ou em local por ela designado. Essa é a explicação trazida pelo parágrafo segundo. Estabelecer que esses benefícios “podem” ser oferecidos ao

trabalhador, e não “devem”, é deixar ao arbítrio da contratante a concessão de tais benefícios, o que, na prática, dificilmente ocorrerá.

O § 5º determina, assim como a jurisprudência já determinava, que a empresa contratante é “subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991” (BRASIL, 2017).

A nova lei acrescentou o art. 5º-B, cuja redação traz os requisitos do contrato de prestação de serviços, quais sejam: a qualificação das partes; a especificação do serviço a ser prestado; se for o caso, o prazo para prestação de serviço; e o valor do contrato (BRASIL, 2017).

Foi revogado todo o caput do art. 6º e as seis alíneas que traziam os documentos para registro das empresas para que estas funcionem, bem como o parágrafo único. A nova redação do dispositivo trouxe como requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário: “prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais) (BRASIL, 2017)” É possível depreender da transcrição dos artigos que foram introduzidas novidades importantes: o capital social mínimo deixa de ser quinhentos salários mínimos e passa a ser cem mil reais; não se exige mais que os sócios das empresas sejam brasileiros; não mais se exige a relação de empregados; a prova do recolhimento da contribuição sindical; também deixou de existir a exigência de prova de propriedade do imóvel ou recibo do aluguel.

O art. 9º da nova lei estabelece que o contrato celebrado entre empresa de trabalho temporário e tomadora de serviços deve ser escrito, ficar à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora e deverá conter: a qualificação das partes, o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, o prazo de prestação de serviços, o valor da prestação de serviços e as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. O mesmo artigo acrescenta que: quando a atividade laborativa for desenvolvida nas dependências da empresa contratante ou em local designado por ela, é sua a responsabilidade de garantir as condições de higiene, segurança e salubridade; bem como estabelece que se estende ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da contratante.

A redação anterior do art. 9º também exigia que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço deveria ser escrito e constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário e as modalidades de remuneração de serviços. A nova redação inovou ao exigir que o contrato contenha as disposições sobre segurança e saúde do trabalhador independentemente do local de realização do trabalho.

Dessa forma, as indenizações decorrentes desses eventos são de responsabilidade solidária, tanto da empresa de trabalho temporário, quanto da empresa contratante, encontrando fundamento, inclusive, no art. 942 do Código Civil, de cuja redação é possível extrair que em caso de mais de um autor, todos respondem solidariamente pela reparação (GARCIA, 2017, p. 27).

Determina a nova redação do art. 10 que “qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário” (BRASIL, 2017). O § 1º complementa que, com relação ao mesmo empregador, o prazo do contrato de trabalho é de cento e oitenta dias, consecutivos ou não e o § 2º aduz que este prazo poderá ser prorrogado por até 90 dias (consecutivos ou não), quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. O contrato de trabalho temporário, desse modo, tem prazo máximo de duração e natureza de vínculo de emprego de caráter especial. Todavia, não se confunde com o contrato de trabalho por prazo determinado previsto na CLT (firmado entre empregado e empregador). Tampouco se equivale ao contrato celebrado entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços, haja vista que este possui natureza civil ou empresarial (GARCIA, 2017, p.31).

A lei anterior previa que o prazo do contrato de trabalho temporário entra a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário era de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra. A nova lei, portanto, amplia o prazo de três meses para seis meses e permite a sua prorrogação por mais três meses, desde que comprovada a manutenção da condição que justificou a contratação. Desrespeitado esse prazo, considera-se o vínculo de emprego entre o trabalhador e tomadora de serviços. Importante destacar que a nova lei não menciona as negociações coletivas.

Ao estabelecer o prazo e usar a expressão “consecutivos ou não”, o legislador permitiu que o contrato previsse a modalidade de trabalho descontínuo, ou seja, com intervalos já definidos contratualmente. É possível, portanto, que o empregado labore um tempo, dê uma pausa, e só depois retorne a trabalhar. Nesse caso, trata-se de trabalho intermitente.

A empresa que descumprir as disposições alteradas e as mantidas pela nova Lei está sujeita ao pagamento de multa. É o que dispõe o art. 19-A, cujo parágrafo único diz que a fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas serão regidos pelo título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 19-B afirma que “não se aplica às empresas de vigilância de transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (BRASIL, 2017).

Foi acrescido o art. 19-C, que permite que os contratos já existentes antes da vigência da Lei possam se adequar aos termos desta, caso as partes convençionem dessa forma.

7 CONCLUSÃO

Em tempos cada vez mais globalizados, busca-se maior eficiência, produtividade, a fim de que as empresas possam competir com as demais, diminuindo os custos da atividade econômica e, por conseguinte, maximizando o lucro. Para tanto, a terceirização mostra-se como uma alternativa para os empresários na consecução dos objetivos mencionados.

Como a própria nomenclatura sugere, a terceirização envolve a participação de terceiros, ou melhor, de prestação de serviços a terceiros. Esse fenômeno é caracterizado por uma relação triangular, na qual a contratante, ou tomadora de serviços, encontra-se em um dos vértices; em outro, há a empresa que presta serviços; e, por fim, o empregado, cujo vínculo empregatício forma-se com a prestadora.

O que ocorre na terceirização é a transferência da execução das atividades da tomadora, que passam a ser exercidas pela empresa prestadora. Importante destacar que estas atividades devem ser especificadas no contrato social da empresa que presta serviços. Não se confunde, porém, a transferência da execução das atividades com a intermediação de mão de obra, uma vez que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, salvo no caso de trabalho temporário, regulamentado pela Lei 6.019/1974.

A Lei 13.429/2017 alterou a Lei 6.019/1974. A partir disso, esta passou a disciplinar não apenas o trabalho temporário, como também a terceirização, que até então, encontrava algumas restrições, sobretudo no que se tratava da vedação de transferência da execução de atividades que constituíssem a finalidade da empresa.

Os serviços que são a essência da atividade empresarial, dessa forma, não poderiam ser prestados por terceiros, mas por empregados contratados diretamente pelo empregador, como se verifica nos demais contratos de trabalho, celebrado entre empregado (pessoa física) e empregador.

Cumpra-se asseverar que as limitações que eram impostas à transferência da execução das atividades a outrem possuíam uma razão de existir. Dentre elas, ressalte-se evitar a precarização das relações de trabalho. Cabe à legislação disciplinar as questões que envolvem essa problemática, ponderando fundamentos como a livre iniciativa, a proteção da relação de emprego, a preservação do valor constitucional do trabalho e o respeito à dignidade da pessoa humana.

Com a aprovação da Lei 13.429/2017, a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim resta superada. A terceirização foi admitida de forma ampla, não existindo mais a limitação imposta pela Súmula 311, item III, do TST. De modo idêntico, o trabalho temporário é admitido tanto na atividade precípua da empresa, quanto nas atividades periféricas.

A hipótese de que toda essa flexibilização pode desarmonizar todo o sistema jurídico laboral resta confirmada, uma vez que há uma tendência à precarização das relações de trabalho, marcada pela redução de custos com direitos sociais para o trabalhador. Isto descaracteriza o espírito do Direito do Trabalho, fruto de intensas lutas sociais e verdadeira conquista do trabalhador, cuja persecução é fundamental na concretização dos objetivos de um Estado Democrático de Direito. Isto posto, dada a importância dos institutos ora examinados, mostra-se necessária sua regulamentação. Contudo, seria mais adequado restringir a terceirização apenas às atividades-meio, ou atividades periféricas, do tomador de serviços.

AMENDMENTS MADE BY THE LAW 13.429/2017 IN BRAZILIAN LEGAL SYSTEM: AN ANALYSIS ABOUT OUTSOURCING AND TEMPORARY WORK

ABSTRACT

This paper involves questions regarding Labour Law. Its objective is analysis the amendments made by the Law 13.429/2017 in brazilian legal system which changed some articles of the Law 6.019/1974. The historical aspects are also considered for examination of outsourcing and temporary work. This work intends to observe previous attempts to regulate outsourcing through the Supplementary Bill of Law n° 30, the Extraordinary Appeal n° 958252 and item III from the Precedent 331 of the Supreme Labour Court. It's being examined the brazilian present political , economic and social context to understand the motivations of the State at the proposition of the law, object of this study, as a way of loosening worker's right, expanding the possibilities to temporary contract and subcontracting. In this way, based on the abovementioned laws, as well on Brazilian Federal Constitution and Consolidation of Brazilian Labour Laws, the objective is to research systematically the above subject. Considering, equally, the socioeconomic aspects and their influence in the political power at

the time laws are created and enforced, in the loosening or deregulation context, this paper turns to labour guidelines especially the Principle of Workers Protection, as a way to safeguard minimum rights essential to guarantee decent working conditions. The methodology used was bibliographical research through indirect sources, such as: books, legal sites, scientific journals, current legislation in Brazil, as well, using the deductive method and quality.

Keywords: Labour Law. Outsourcing. Temporary work.

REFERÊNCIAS

BARROS Júnior. Cássio Mesquita. **Trabalho e Processo**. São Paulo: Saraiva, 1994.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei Complementar**. PLC 30/2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 03 mar. 2017.

_____. **Lei n 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. **Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior de Justiça. **Súmula nº 331**. Dispõe sobre os contratos de prestação de serviços. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 24 nov. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. 182 f. Tese - Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp130531.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

CREPALDI, Donizete J. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. *In: Revista Eletrônica de Contabilidade* [online]. Santa Maria, vol. 02, nº 03, 2005, pp. 94-110. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/search/titles?searchPage=5>>. Acesso em: 02 mar. 2017.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo. LTr, 1998.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Flexibilização das condições de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança**: A reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

SIQUEIRA NETO, J. F. **Contrato coletivo de trabalho**. Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo: LTr, 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.